

Трудове право

УДК: 349.22: 331.9

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.18783025>

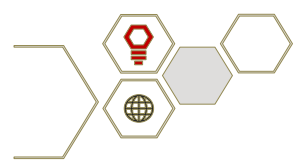
**Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в
Україні: проблеми правозастосування та напрями вдосконалення**

Обушенко Наталія Миколаївна,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін, доктор юридичних
наук, професор, Дніпровського державного університету внутрішніх справ,
Україна, <https://orcid.org/0000-0001-7366-915X>

Прийнято: 10.02.02026 | Опубліковано: 26.02.2026

Анотація: У статті здійснено комплексний науково-практичний аналіз правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану. Досліджено особливості трансформації трудового законодавства у зв'язку із запровадженням спеціальних норм, спрямованих на забезпечення гнучкості організації праці, стабілізацію ринку праці та підтримання функціонування економіки в умовах надзвичайних викликів. Визначено ключові проблеми правозастосування, зокрема щодо правової природи та умов застосування інституту призупинення дії трудового договору, меж зміни істотних умов праці, реалізації права на відпустки, а також стандартів доказування об'єктивної неможливості виконання сторонами трудових обов'язків. Обґрунтовано необхідність удосконалення нормотворчої техніки та процедурної регламентації, посилення ролі соціального діалогу й колективно-договірного регулювання. Акцентовано на важливості узгодження національного трудового законодавства з міжнародними стандартами МОП та практикою Європейського суду з прав людини з урахуванням принципів



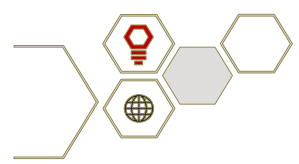
законності, необхідності та пропорційності обмежень трудових прав. Сформульовано пропозиції щодо уніфікації правозастосовної практики та підвищення рівня правової визначеності у сфері трудових правовідносин у воєнний період.

Ключові слова: воєнний стан, трудові відносини, трудове законодавство, призупинення дії трудового договору, істотні умови праці, робочий час, відпустки, соціальний діалог, колективні договори, правова визначеність, пропорційність, МОП, ЄСПЛ.

Legal regulation of labor relations under martial state in Ukraine: problems of law enforcement and directions for improvement

Nataliia Obushenko,
Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Doctor of Law,
Professor of Dnipro State University of Internal Affairs, Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0001-7366-915X>

Abstract: the article provides a comprehensive scholarly and practical analysis of the legal regulation of labour relations in Ukraine under martial law. It examines the transformation of labour legislation resulting from the adoption of special rules aimed at ensuring flexibility in the organisation of work, stabilising the labour market, and maintaining economic functioning under extraordinary security challenges. The study identifies key law-enforcement and interpretative problems, in particular those related to the legal nature and prerequisites for the suspension of an employment contract, the limits of unilateral changes to essential terms of employment, the implementation of the right to leave, and the evidentiary standards for establishing objective impossibility to perform mutual employment obligations. The article substantiates the need to improve legislative drafting techniques and procedural regulation, as well as to strengthen the role of social dialogue and collective bargaining as adaptive instruments in crisis conditions. Special emphasis

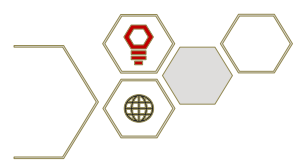


is placed on aligning national labour regulation with ILO standards and the case-law of the European Court of Human Rights, with due regard to the principles of legality, necessity, and proportionality of restrictions on labour rights. Practical proposals are formulated to enhance legal certainty and unify law-enforcement practice in labour disputes during martial law.

Keywords: martial law, labour relations, labour legislation, suspension of employment contract, essential terms of employment, working time, leave, social dialogue, collective bargaining, legal certainty, proportionality, ILO, ECtHR.

Постановка проблеми. Запровадження воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року зумовило суттєву трансформацію правового регулювання праці, що проявилось у формуванні спеціального нормативного масиву, спрямованого на забезпечення безперервності функціонування економіки, стабілізацію ринку праці та оперативне реагування на виклики національної безпеки. У центрі правового регулювання опинилися питання підвищення гнучкості організації праці, зміни істотних умов трудового договору, переведення працівників, модифікації режимів робочого часу, особливостей реалізації права на відпустки, гарантій оплати праці, а також запровадження нових юридичних конструкцій, зокрема інституту призупинення дії трудового договору. У наукових публікаціях справедливо підкреслюється, що спеціальне регулювання воєнного часу нерідко має пріоритет над традиційними приписами Кодексу законів про працю України та потребує послідовного, системного й узгодженого правозастосування.

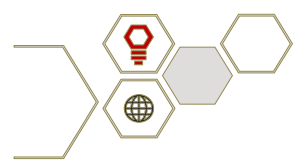
Водночас запровадження воєнного стану не скасовує конституційної природи трудових прав і принципу їхньої охорони, а лише допускає можливість їх тимчасового обмеження в обсязі, необхідному для досягнення легітимних цілей безпеки та оборони держави. Це актуалізує проблему забезпечення пропорційності таких обмежень, дотримання балансу інтересів працівника і роботодавця, а також створення ефективних механізмів контролю



за дотриманням мінімальних трудових гарантій. У науковій літературі обґрунтовується позиція, відповідно до якої якість правового регулювання у воєнний період має оцінюватися не лише за критеріями оперативності та адаптивності, а й за критеріями правової визначеності, передбачуваності та стабільності правового становища учасників трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В українській юридичній науці проблематика правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану отримала належне висвітлення у працях низки вітчизняних дослідників, зокрема С. Андрушка, С. М. Бортника, Ю. В. Кузнецової, В. В. Андріїва, О. В. Кравченка, К. Є. Петросяна, М. М. Поліщука, І. Яцкевич, Н. Р. Прокопчук, В. С. Венедіктова, які у своїх наукових публікаціях аналізують трансформацію трудових правовідносин у період воєнного стану, проблеми застосування спеціального трудового законодавства, межі допустимого обмеження трудових прав та напрями вдосконалення правового регулювання з урахуванням конституційних принципів і міжнародних стандартів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Практика застосування спеціальних «воєнних» норм трудового законодавства виявила низку проблем системного характеру, серед яких: неоднакове розуміння підстав і порядку призупинення дії трудового договору; складнощі доведення об'єктивної неможливості забезпечення працівника роботою або виплати заробітної плати; підвищені ризики зловживань при зміні режимів праці та істотних умов трудового договору; неврегульованість питань відповідальності та компенсаційних механізмів; колізії між спеціальними нормами воєнного періоду та загальними принципами трудового права. Наукові дослідження 2022–2025 років переконливо свідчать, що виявлені у правозастосовній практиці труднощі є індикатором об'єктивної потреби у вдосконаленні нормотворчої техніки, більш чіткій процедурній регламентації та забезпеченні належної узгодженості підзаконного нормативного регулювання.

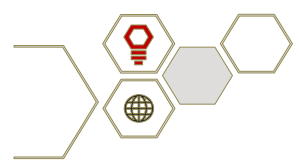


З огляду на викладене, наукове осмислення правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану є необхідним для вироблення обґрунтованих рішень, здатних одночасно забезпечити адаптивність трудового законодавства до надзвичайних умов і зберегти гарантійний характер трудового права як соціально орієнтованої галузі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є здійснення комплексного науково-практичного аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану, виявлення ключових проблем правозастосування (колізій, прогалин, неоднозначності тлумачення), а також формулювання обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення нормативної бази та практики її застосування з урахуванням конституційних гарантій, стандартів Міжнародної організації праці та європейських підходів до захисту трудових прав.

Виклад основного матеріалу дослідження. Воєнна агресія проти України та запровадження воєнного стану спричинили істотні зміни у функціонуванні ринку праці та системі правового регулювання трудових відносин [1]. В умовах збройного конфлікту, масових переміщень населення, втрати або призупинення діяльності підприємств, а також трансформації економічних процесів традиційні механізми трудового права виявилися недостатніми для оперативного реагування на нові виклики, що зумовило необхідність перегляду підходів до правового забезпечення праці з урахуванням надзвичайного характеру відповідних суспільних відносин.

Реакцією держави на ці обставини стало формування спеціального нормативного масиву, спрямованого на врегулювання трудових відносин у період дії воєнного стану. Центральне місце у цьому регулюванні посів Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який установив особливий порядок реалізації трудових прав і обов'язків та фактично трансформував співвідношення між загальними нормами Кодексу законів про працю України [2] і спеціальним законодавством. Така модель

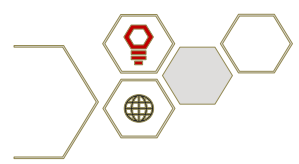


правового регулювання, з одного боку, забезпечує необхідну адаптивність трудових відносин, а з іншого – актуалізує питання правової визначеності, передбачуваності та меж допустимого обмеження трудових прав.

Специфікою правового регулювання праці у воєнний період є його орієнтація на підвищену гнучкість організації трудового процесу, що виявляється у спрощенні процедур зміни умов праці, розширенні можливостей переведення працівників, а також у модифікації режимів робочого часу й часу відпочинку. Водночас така гнучкість не може розглядатися як абсолютна, оскільки трудове право за своєю природою виконує соціально-захисну функцію та спрямоване на забезпечення належного рівня гарантій для працівника як слабшої сторони трудових правовідносин. Зазначене зумовлює необхідність ґрунтовного наукового осмислення співвідношення інтересів працівника і роботодавця, а також пошуку оптимальної моделі правового регулювання, яка б поєднувала потреби ефективного управління трудовими процесами в умовах війни з дотриманням базових трудових прав і свобод.

Практика застосування норм трудового законодавства в умовах воєнного стану засвідчила наявність комплексу проблем, що мають як теоретичний, так і прикладний характер та істотно впливають на реалізацію трудових прав і виконання обов'язків сторонами трудових правовідносин. Вказані проблеми зумовлені, з одного боку, надзвичайними умовами функціонування економіки та ринку праці, а з іншого – недостатньою визначеністю окремих правових конструкцій, запроваджених спеціальним законодавством воєнного часу. У результаті виникають труднощі належного тлумачення та застосування відповідних приписів, що знижує рівень правової передбачуваності, підвищує ризики різного тлумачення норм і формує передумови для неоднакової правозастосовної практики.

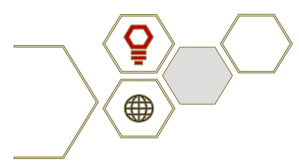
Однією з найбільш дискусійних і водночас концептуально нових інституцій трудового права стало запровадження інституту призупинення дії трудового договору. Його правова природа породжує наукові та практичні



суперечки щодо відмежування від суміжних правових явищ, зокрема простою, тимчасового переведення або припинення трудових відносин. У доктрині наголошується, що призупинення дії трудового договору поєднує елементи збереження трудового правового зв'язку між сторонами та фактичного припинення виконання взаємних обов'язків, що ускладнює визначення правового статусу працівника у період такого призупинення, а також обсягу гарантій, які підлягають застосуванню в цей час.

На практиці значні труднощі виникають із доведенням наявності об'єктивної неможливості забезпечення працівника роботою або виплати йому заробітної плати, що відповідно до законодавства є підставою для призупинення дії трудового договору. Відсутність у законі чітко визначених критеріїв оцінки такої неможливості, а також орієнтовного переліку документів чи доказів, якими вона може підтверджуватися, створює передумови для суб'єктивного тлумачення та потенційних зловживань з боку роботодавців. Це, у свою чергу, зумовлює неоднаковість практики застосування відповідних норм судами, органами Держпраці та іншими контролюючими суб'єктами, що негативно впливає на принцип правової визначеності у сфері трудових правовідносин.

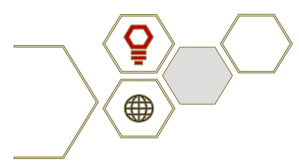
Ще однією проблемною сферою правозастосування є зміна істотних умов праці без дотримання загального порядку попередження працівника, передбаченого Кодексом законів про працю України [3, с. 99]. Хоча спеціальне законодавство воєнного періоду допускає можливість оперативної зміни умов праці з огляду на об'єктивні обставини, на практиці виникають суттєві питання щодо меж допустимого втручання у трудові права працівників. Особливо гострими є проблеми, пов'язані зі зменшенням розміру оплати праці, зміною режиму робочого часу, встановленням ненормованого робочого дня або скороченням часу відпочинку, що у певних випадках може призводити до фактичного погіршення становища працівника без належних компенсаторних механізмів і процедурних запобіжників.



Не менш складними залишаються питання реалізації права на відпустки в умовах воєнного стану. Обмеження тривалості щорічних основних відпусток, відмова у їх наданні з мотивів виробничої необхідності, а також специфіка надання відпусток без збереження заробітної плати часто стають предметом індивідуальних трудових спорів. Практика свідчить, що відсутність чітких процедурних приписів і критеріїв оцінки «виробничої необхідності» зумовлює правову невизначеність та ускладнює ефективний захист прав працівників, що, своєю чергою, потребує подальшого нормативного уточнення та узгодження із загальними принципами трудового права і міжнародними трудовими стандартами.

Виявлені у процесі правозастосування проблеми свідчать про об'єктивну необхідність подальшого системного вдосконалення трудового законодавства України в умовах воєнного стану. Наявні колізії, прогалини та оціночні формулювання спеціальних норм зумовлюють неоднозначність їх тлумачення та застосування, що негативно впливає на рівень правової визначеності та ефективність захисту трудових прав [4, с. 94]. У зв'язку з цим актуалізується потреба у вдосконаленні як змістовного наповнення правових приписів, так і їх нормативної техніки, з урахуванням принципів юридичної визначеності та передбачуваності.

Передусім доцільним є нормативне уточнення підстав, порядку та правових наслідків призупинення дії трудового договору. Законодавець має чітко визначити критерії встановлення об'єктивної неможливості виконання сторонами своїх обов'язків, зокрема шляхом закріплення орієнтовного переліку обставин, які можуть бути підставою для застосування цього інституту, а також вимог до доказового підтвердження таких обставин [5, с. 104]. Це сприятиме уніфікації правозастосовної практики, мінімізації ризиків зловживань і підвищенню рівня правової передбачуваності для учасників трудових правовідносин.

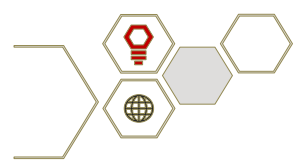


Окремої уваги потребує вдосконалення правового регулювання зміни істотних умов праці в період воєнного стану. З огляду на розширення дискреційних повноважень роботодавця законодавець має встановити мінімальні гарантії для працівників, які б унеможливили довільне та непропорційне погіршення умов праці, зокрема щодо рівня оплати праці, тривалості робочого часу та часу відпочинку. Доцільним є також передбачення ефективних компенсаторних механізмів, спрямованих на пом'якшення негативних наслідків таких змін, а також процедурних гарантій, які б забезпечували прозорість і належну обґрунтованість управлінських рішень роботодавця.

Важливим напрямом удосконалення трудового законодавства в умовах воєнного стану є посилення ролі соціального діалогу та колективно-договірного регулювання. Саме колективні договори та угоди можуть слугувати гнучким інструментом узгодження інтересів працівників і роботодавців у кризових умовах, забезпечуючи адаптацію трудових відносин до конкретних обставин без втрати їх соціально-захисного змісту. У цьому контексті доцільним є стимулювання розвитку колективних переговорів, розширення сфери застосування колективно-договірних процедур та посилення інституційної спроможності соціальних партнерів.

Не менш актуальним є узгодження національного трудового законодавства, зокрема норм воєнного періоду, з міжнародними стандартами у сфері праці та практикою Європейського суду з прав людини. Врахування принципів пропорційності, недискримінації та справедливого балансу інтересів, закріплених у міжнародно-правових актах і судових рішеннях, сприятиме формуванню правового регулювання, яке одночасно відповідатиме потребам воєнного часу та забезпечуватиме належний рівень захисту трудових прав людини.

Важливу роль у формуванні належної та збалансованої моделі правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану відіграє судова

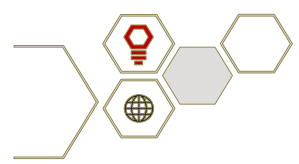


практика, яка поступово напрацьовується судами загальної юрисдикції в процесі розгляду індивідуальних трудових спорів [6, с. 330]. Саме судове правозастосування дозволяє виявити реальний стан функціонування спеціальних норм воєнного трудового законодавства, перевірити їх ефективність, практичну життєздатність і відповідність загальним принципам трудового права. У ході судового розгляду конкретних справ стають очевидними прогалини, колізії та недоліки нормотворчої техніки, які не завжди є очевидними на рівні абстрактного законодавчого регулювання [7, с. 74].

Аналіз судових рішень свідчить, що найбільша кількість трудових спорів у період дії воєнного стану пов'язана з правомірністю призупинення дії трудового договору, законністю зміни істотних умов праці, а також відмовою у наданні працівникам щорічних та соціальних відпусток [8, с. 173]. Розглядаючи такі спори, суди, як правило, не обмежуються формальною перевіркою наявності підстав, передбачених спеціальним законом, а здійснюють комплексну оцінку фактичних обставин справи, зокрема наявності об'єктивних перешкод для виконання трудових обов'язків, добросовісності дій роботодавця та пропорційності втручання у трудові права працівника.

У своїх рішеннях суди дедалі частіше апелюють до загальних принципів трудового права – добросовісності, розумності, справедливості та недопущення зловживання правом, що свідчить про прагнення забезпечити мінімальний рівень соціального захисту працівників навіть в умовах дії надзвичайного правового режиму [9]. Такий підхід сприяє формуванню правозастосовної практики, зорієнтованої не лише на забезпечення інтересів роботодавця та потреб оборони держави, а й на збереження гарантійного характеру трудового права як соціально значущої галузі.

Водночас слід констатувати, що відсутність усталених і чітко сформульованих правових позицій Верховного Суду з окремих аспектів

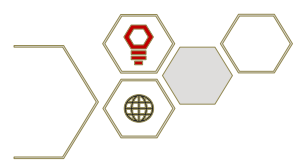


застосування воєнного трудового законодавства істотно ускладнює досягнення єдності судової практики. Нерідко це призводить до різного тлумачення аналогічних правових ситуацій судами різних інстанцій, що негативно впливає на принцип правової визначеності та передбачуваності правового регулювання [10]. У зв'язку з цим актуалізується потреба у системному узагальненні судової практики, формуванні доктринально вивірених підходів та виробленні чітких правових орієнтирів для судів і правозастосовних органів, які б забезпечували однакове застосування норм трудового законодавства в умовах воєнного стану.

Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану має здійснюватися з урахуванням конституційної природи трудових прав як складової системи основоположних прав людини [11, с. 74]. Конституція України допускає можливість обмеження окремих прав і свобод у період воєнного стану, однак такі обмеження повинні відповідати принципам законності, необхідності та пропорційності, а також забезпечувати збереження ядра (мінімального змісту) трудових гарантій [12].

У цьому контексті особливого значення набуває узгодження національного трудового законодавства з міжнародними стандартами, насамперед конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці [13, с. 35]. Навіть у надзвичайних умовах держава зобов'язана забезпечувати дотримання базових трудових прав, зокрема права на справедливі умови праці, недискримінацію, а також доступність ефективних засобів захисту у разі порушення трудових прав.

Важливим орієнтиром для національного правозастосування є також практика Європейського суду з прав людини, яка послідовно виходить із необхідності забезпечення справедливого балансу між публічними інтересами та правами окремої особи [14, с. 649]. Урахування відповідних підходів сприятиме формуванню трудового законодавства, яке відповідатиме



європейським стандартам захисту прав людини навіть в умовах воєнного стану та не допускати непропорційного звуження трудових гарантій.

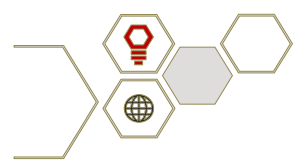
Воєнний стан слід розглядати не лише як тимчасовий правовий режим, а й як фактор, що впливає на подальшу еволюцію трудового законодавства України. Норми, запроваджені у воєнний період, мають бути ретельно проаналізовані з точки зору їх ефективності, практичної доцільності та відповідності соціальному призначенню трудового права.

У післявоєнний період актуальним стане питання інтеграції окремих елементів «воєнного» регулювання у загальну систему трудового права за умови їх подальшого доопрацювання, процедурного уточнення та адаптації до мирних умов. Водночас необхідно уникнути збереження надмірних обмежень трудових прав після припинення дії воєнного стану, оскільки це може негативно вплинути на соціальну стабільність, відновлення економіки та довіру до правових інститутів.

Перспективним напрямом є також кодифікація трудового законодавства з урахуванням досвіду воєнного періоду, що дозволить створити більш гнучку, але водночас соціально орієнтовану модель правового регулювання праці, здатну ефективно реагувати на кризові явища без втрати гарантійного потенціалу та з дотриманням принципу верховенства права.

Висновки. Проведений у статті аналіз правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні засвідчує, що запровадження спеціального правового режиму у сфері праці стало об'єктивною реакцією держави на надзвичайні суспільно-політичні та соціально-економічні виклики, пов'язані зі збройною агресією. Воєнне трудове законодавство спрямоване на забезпечення гнучкості організації праці та збереження функціонування економіки, однак водночас істотно трансформує традиційні механізми реалізації та захисту трудових прав працівників.

Дослідження норм спеціального законодавства та практики їх застосування дозволяє дійти висновку, що низка правових новел, зокрема

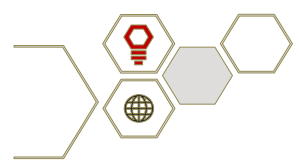


інститут призупинення дії трудового договору, зміна істотних умов праці та особливості реалізації права на відпустки, потребують подальшого нормативного уточнення. Відсутність чітких критеріїв і процедурних гарантій зумовлює неоднокове тлумачення норм, створює ризики зловживань та негативно впливає на рівень правової визначеності для сторін трудових правовідносин.

Аналіз судової практики свідчить, що саме суди відіграють ключову роль у встановленні меж допустимого обмеження трудових прав у період дії воєнного стану, забезпечуючи баланс між публічними інтересами держави та приватними інтересами працівників. Орієнтація судів на принципи добросовісності, розумності, справедливості та пропорційності дозволяє зберігати мінімальний рівень трудових гарантій навіть за умов надзвичайного правового режиму [15, с. 5]. Водночас відсутність усталених правових позицій Верховного Суду з окремих аспектів воєнного трудового законодавства ускладнює формування єдиної правозастосовної практики, що актуалізує потребу у її подальшому узагальненні.

Обґрунтовано, що вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану має здійснюватися на засадах верховенства права, з урахуванням конституційної природи трудових прав і міжнародних стандартів у сфері праці, зокрема актів Міжнародної організації праці та практики Європейського суду з прав людини. Обмеження трудових прав допускаються лише за умови їх необхідності, законності та пропорційності та не можуть призводити до фактичної втрати соціально-захисної функції трудового права.

Перспективи розвитку трудового законодавства України пов'язані з переосмисленням досвіду правового регулювання праці у воєнний період та інтеграцією окремих його елементів у післявоєнну модель трудового права за умови їх ґрунтовного доопрацювання. Водночас недопустимим є збереження надмірних обмежень трудових прав після припинення дії воєнного стану,

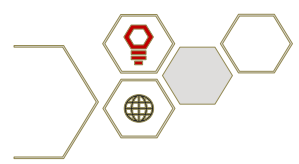


оскільки це може негативно вплинути на соціальну стабільність і відновлення економіки.

Загалом результати дослідження свідчать, що ефективне правове регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану має базуватися на збалансованому поєднанні здатності права адаптуватися до надзвичайних соціально-економічних умов і збереженні його соціально-гарантійної природи. Реалізація цього підходу можлива лише за умови системного оновлення нормативно-правового регулювання, формування єдиних підходів у судовій практиці та активного залучення інститутів соціального діалогу, що у сукупності забезпечує належний рівень захисту трудових прав людини та сприяє становленню стійкої, соціально орієнтованої моделі трудового права України в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX (зі змін. і допов.) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Бортник С. М. (2023) Зміна істотних умов праці в умовах воєнного стану: проблеми правозастосування. *Вісник НАПрН України* № 1. С. 98–107.
4. Обушенко Н.М. Підвищення ефективності застосування норм трудового права як обов'язкова умова розбудови соціально-правової держави. *Науково практичний господарсько-правовий журнал: Підприємство, господарство і право* № 2, 2016. С. 92-95.
5. Обушенко Н.М. (2020) Суть і значення систематизації законодавства в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ* № 4. – С.101-106.



6. Andriy Basko, Natalia Hryshyna, Nataliia Obushenko, Ihor Fedorov, Mykola Koteliukh. Principles of law in the legal regulation of social relations in modern conditions: administrative, criminal and constitutional aspects. Jurnal Cita Hukum – Indonesian Law Journal Vol 12, No 2. 2024. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/citahukum/issue/view/1799>. С. 321-338.

7. Yevhen Podorozhnii, Nataliia Obushenko, Konstantyn Harbuziuk, Oksana Platkovska. Legislative regulation of grounds for dismissal of an employee for committing a corruption or corruption-related offense. Amazonia investiga. Vol. 9. Num.26. Febrero 2020. С. 304-310.

8. Павловський А.М. Проблемні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2025. Серія ПРАВО. Випуск 89: частина 2. С. 170-176.

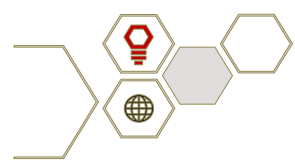
9. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text.

10. Sporrong and Lönnroth v. Sweden (1982). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_098#Text.

11. Могілевський Л.В. Місце трудового права у системі національного права. Прикарпатський юридичний вісник. Вип. 2 (8). 2015. С. 72-75.

12. Венедіктов С.В. Значення стандартів міжнародної організації праці для національного трудового. Соціальне право. Науковий журнал. Випуск № 1. 2020. С. 34-38.

13. Конституція України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.



14. Vitaliy Gumenyuk, Inna Dolianovska, Iryna Miakinchenko, Nataliia Obushenko, Yuliia Kamardina. Modern challenges for state-building: interaction between civil society and the state. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. Vol. 4 2025: C. 645-654.

15. Viktor Beschastnyi, Serhii Shkliar, Nataliia Obushenko, Andrii Fomenko, Larysa Nalyvaiko. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues (Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN:1544-0044), Articles in issue: № 6, December 2019, C. 1-6.